ITEM 182 : ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ET SANTÉ AU TRAVAIL

IMPACTS DU TRAVAIL SUR LA SANTÉ

- **Travail → Santé** : pathologie conséquence d'exposition professionnelle présente/passée ? Aggravée par travail ?
- **Santé → Travail** : pathologie retentit-elle sur la capacité de travail ? Discuter **aménagement** du poste ou **reclassement**

Interrogatoire professionnel

- Elément clé pour **étayer un lien** entre activité(s) professionnelle(s) et pathologie
- Connaissance de la profession actuelle ou antérieure du patient peut permettre d'évoquer une étiologie professionnelle à sa pathologie

Carrière professionnelle	- Ensemble des entreprises dans lesquelles le patient a travaillé - Parcours professionnel : ***curriculum laboris*** - Identification des postes occupés et des tâches/activités réalisées ; ne pas se contenter d'un intitulé d'emploi
Exposition aux nuisances	- Inventaire des nuisances auxquelles le patient a été exposé (produits manipulés notamment) - Identification des dangers et des mesures de protection collective
Facteurs extra-professionnels	- Recherche d'un facteur extra-professionnel - Possible potentialisation : exemple : tabac et amiante
Rythmicité des signes	- Recherche d'un caractère rythmique des symptômes en fonction de l'activité professionnelle : **rythme professionnel** - Confrontation de la chronologie des expositions aux différentes nuisances avec la chronologie d'apparition ou de disparition de la maladie - *Exemples :* *. Effets liés à la suppression des expositions (vacances, week-end)* *. Effets liés à la réexposition (retour au poste)*
Imputabilité	- Lien entre la maladie et l'exposition : d'autant plus facile si délai court entre exposition aux nuisances et apparition de la maladie - **Temps de latence** : délai entre le début de l'exposition et la survenue de la maladie - Recherche d'autres pathologies professionnelles associées (arguments supplémentaires) - Données collectives des entreprises (rôle du médecin du travail) : . Expositions au poste de travail . Salariés souffrant de la même pathologie → Cas difficiles : **centres de consultations de pathologies professionnelles et environnementales** (CHU)

Exemples de pathologies professionnelles

- Exemples de pathologies professionnelles sur le site de **la CRAMIF (**Caisse régionale d'Assurance Maladie d'IDF)
- Les pathologies les plus courantes sont décrites dans les **tableaux de maladies professionnelles**
- Pathologies de connaissance plus récente liées au travail (troubles socio-psychologiques) -> nécessité de confronter données médicales (médecin traitant) et données d'exposition professionnelle (médecin du travail)

Troubles musculo-squelettiques	- Travaux répétitifs → Pathologie professionnelle la plus fréquente (75%)
Pathologies allergiques	- Dermatoses, rhinite, asthme - Provoquées ou aggravées par une exposition professionnelle - Recherche d'un rythme professionnel pour orienter le diagnostic +/- tests allergologiques
Pathologies infectieuses	- Brucellose, tuberculose, hépatites virales
Pneumoconioses	- Rétention pulmonaire de poussières minérales - Amiante = asbestose - Silice cristalline libre = silicose - Oxydes de fer = sidérose
Cancers	- Benzène, arsenic, amines aromatiques, radiations ionisantes, amiante
Autres	- Amiante et plaques pleurales - Bruit et surdité

IMPACT PATHOLOGIE CHRONIQUE SUR CAPACITÉS DE TRAVAIL

Pronostic médical	- Nécessité d'**anticiper les problèmes psycho-sociaux** face à une personne en situation de handicap ou préparer la reprise après un arrêt de travail => **adaptation du poste** de travail ou **changement de poste** - Epilepsie, diabète insulino-dépendant, etc. = contre-indiquent le travail à des **postes de sécurité** (= poste avec risque d'accident grave en cas de défaillance de l'opérateur) + nécessité de postes à horaires fixes (pas de travail de nuit ni horaire alternant) - **Efforts physiques** contre-indiqués dans les suites de pathologies cardiaques	
Maintien dans l'emploi	Acteurs	- Le **médecin du travail** prescrit la **périodicité** et les **modalités** du suivi santé au travail - Aidé par : l'équipe de santé au travail pluridisciplinaire (infirmier, ergonome, psychologue, etc.), les organismes de placement spécialisés (OPS) dans chaque département
	Visite de pré-reprise	- Peut être demandée par : le salarié, son médecin traitant, le médecin conseil de la sécurité sociale, le médecin du travail - En principe réservée aux patients en arrêt de **plus de 1 mois** (mais tout salarié peut demander une consultation spontanée avec le médecin du travail) - Ne donne pas lieu à la prononciation de l'aptitude au poste - Le médecin du travail évalue les capacités de travail du patient et les contraintes du poste - Objectif : préparation au retour au travail et **anticipation** des difficultés éventuelles par la formulation de préconisations par le médecin du travail
	Visite de reprise	- Pour les arrêts de **plus de 60 jours** (ou pour tout arrêt pour maladie professionnelle) - Demandée par l'employeur dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail - Dans les 8 jours à compter de la reprise du travail par le salarié - Objectif : vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est **compatible/en adéquation** avec son état de santé - Préconisations faites à l'employeur
	Préconisations	- Délivrées par le médecin du travail à l'employeur, avec accord du patient - Aménagement ou adaptation du poste de travail (ex : aménagement ergonomique du poste) : le salarié conserve son emploi et sa qualification - Changement de poste de travail (ex : poste adapté aux capacités restantes du salarié) : peut impliquer une diminution de salaire voire une formation en centre de reclassement professionnel - Formations professionnelles pour faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle du salarié → Si impossibilité d'adaptation du poste ou de reclassement dans l'entreprise = licenciement pour inaptitude médicale - L'employeur doit prendre en considération les propositions du médecin du travail - Si refus de l'employeur : il doit faire connaître les motifs de son refus Attention, si reclassement d'un salarié victime d'un AT ou d'une MP = protection renforcée dans le maintien dans l'emploi ; licenciement reste possible, mais indemnités majorées
	Temps partiel thérapeutique	- Arrêt de travail à temps partiel permettant la poursuite des soins et un retour progressif au travail -> le médecin juge que la reprise d'une activité peut aider au rétablissement du patient - Peut être mis en œuvre dès la survenue du problème ; pas nécessairement précédé d'un arrêt de travail à temps complet - Le temps de travail ne correspond pas forcément à un mi-temps (ex : 50%, 80%...) ; peut être progressif jusqu'à la reprise à temps complet - Rémunération : indemnités journalières versées par l'Assurance maladie + partie du salaire pour le temps travaillé versée par l'employeur (~salaire complet) - Prescrit par le médecin traitant - Avec accord du médecin conseil de l'Assurance maladie, du médecin du travail et de l'employeur - Pour 12 mois maximum
	RQTH	**= reconnaissance en qualité de travailleur handicapé** - Demandée si difficultés au poste de travail du fait de l'état de santé du salarié -> aider le salarié à rester au travail - Travailleur bénéficie du statut de RQTH si taux d'IP > 10% après un AT ou une MP - Dossier en 3 parties complétées par le médecin traitant, le médecin du travail et le patient - Adressé à **la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)** - Reconnaissance du statut pour une durée déterminée (5 ans généralement, à renouveler) - Intérêts : → Le salarié peut bénéficier de l'accompagnement d'organismes de placement spécialisés (OPS) dans le maintien ou retour à l'emploi des personnes en situation de handicap → Le salarié peut bénéficier d'aides pour le bilan de compétence ou pour une formation si changement de poste de travail nécessaire → L'entreprise peut bénéficier d'aides financières de la part des organismes de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH dans le secteur privé, FIPHFP dans le secteur public) si aménagement de poste nécessaire

	RQTH	→ Obligation pour les entreprises d'au moins 20 salariés d'employer des travailleurs en situation de handicap pour 6% de leur personnel (sinon pénalités financières) - Le salarié est libre d'informer ou non son employeur sur son statut de travailleur handicapé - Discrimination : un employeur ne peut pas refuser d'embaucher quelqu'un à cause de son handicap
	Réduction ou cessation d'activité	- Invalidité accordée par le médecin conseil de l'Assurance maladie (branche maladie) - Lorsque le patient **a perdu > 2/3 de ses capacités de travail** - 3 catégories : → 1ère catégorie : le patient peut effectuer un travail. Rémunération : 30% de son salaire → 2e catégorie : le patient ne peut effectuer aucun travail. Rémunération : 50% de son salaire → 3e catégorie : le patient ne peut effectuer aucun travail et nécessite l'assistance d'une tierce personne. Rémunération : 50% de son salaire + majoration pour tierce personne - Pour une même pathologie : l'invalidité **ne peut pas être cumulée** avec une reconnaissance en maladie professionnelle ou en accident du travail